

Eataly Distribuzione s.r.l. è una catena di punti vendita che opera nel settore della distribuzione e della somministrazione di generi alimentari di alta qualità. Nel 2007 è stato aperto il primo store a Torino e da lì si sono succedute una serie di inaugurazioni che hanno portato alla creazione di 14 punti vendita sul territorio italiano con oltre 1800 dipendenti. In aggiunta a questi, Eataly ha trovato spazio anche all'Expo 2015, all'interno di un padiglione specificamente dedicato alla promozione del marchio.

Nello sviluppo delle relazioni di lavoro aziendali, un passaggio fondamentale è stato la **sottoscrizione con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, del primo contratto integrativo, avvenuta lo scorso 28 ottobre**. L'intesa mira alla gestione e all'accrescimento delle competenze professionali dei dipendenti, nonché alla declinazione dei valori aziendali nella gestione dei rapporti di lavoro.

Al fine di **favorire un sistema efficace di relazioni sindacali**, sia a livello Nazionale che di singolo punto vendita, Eataly si impegna a creare con le OO.SS. firmatarie un rapporto che mira da un lato ad assicurare valori ritenuti fondamentali – quali la partecipazione, l'innovazione e il rispetto delle norme – e dall'altro al rafforzamento di un dialogo costante e trasparente per tutelare i diritti dei lavoratori e raggiungere gli obiettivi aziendali.

Per quanto concerne la **classificazione del personale** si assiste ad una delineazione di macro-aree all'interno delle quali i dipendenti si trovano a svolgere mansioni polivalenti. Infatti la realtà di Eataly rappresenta un incontro tra *retail* e ristorazione, ragione per cui è fondamentale disporre di professionalità in grado di spendersi su mansioni plurime. Proprio per la determinazione di una specifica declaratoria professionale si costituirà una commissione bilaterale nazionale che dovrà analizzare la conformità degli inquadramenti previsti rispetto a quanto disposto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 per la parte speciale dedicata ai pubblici esercizi.

Interessante e singolare è **l'azione rivolta alla regolamentazione dell'orario di lavoro e in particolare la possibilità di programmare con almeno 4 settimane di anticipo gli orari, al fine di bilanciare le necessità organizzative aziendali e i tempi vita/lavoro dei dipendenti**. Questa particolare "flessibilità" è determinata dalle esigenze di uno standard di

dipendenti tendenzialmente di età molto giovane.

Con riferimento alla tematica della **prevenzione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro** le parti mirano ad attuare quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008. In particolare saranno riconosciuti massimo 3 Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza per ogni unità di vendita (in via sperimentale: 3 RLS per le unità operative con 250 o più dipendenti e 1 nel caso di numero inferiore), a condizione che vengano individuati successivamente all'iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in conformità con quanto previsto dalla normativa.

L'accordo affronta anche i seguenti argomenti: **gli appalti di servizio**, il cui ricorso vuole essere limitato favorendo *in primis* l'utilizzo del proprio personale, con la previsione che l'azienda richiederà, in caso di affidamento degli appalti di servizio a società terze, copia del Durc e la dichiarazione dell'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da CGIL, CISL e UIL concernente il proprio settore merceologico nei confronti dei dipendenti e dei soci di cooperative impegnati nelle attività appaltate da Eataly e il rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche; la previsione che **Eataly si farà carico dei primi 3 giorni di malattia/infortunio del dipendente**; la possibilità per i dipendenti di disporre gratuitamente, mediante il badge di riconoscimento, di un **pasto a turno e di una consumazione bar con cadenza giornaliera**; lo **sconto del 20% sui servizi di ristorazione e sul settore didattica/eventi**.

Dai contenuti dell'intesa emerge la **particolare sensibilità dell'azienda nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie e conseguentemente del welfare della persona**. Merita menzione l'estensione del congedo matrimoniale a tutte le unioni con espressa citazione di quelle omosessuali. È altresì previsto un buono spesa per acquisti all'interno dei punti vendita per un controvalore di 200 euro in occasione di matrimoni o unioni civili. Trovano spazio nel contratto anche la disciplina dei congedi parentali, dei permessi retribuiti per assistere i figli ed è previsto inoltre un buono spesa per acquisti all'interno del negozio di un controvalore di 300 euro per la nascita o l'adozione di un bambino.

Aspetto molto importante per le parti firmatarie è la **crescita culturale e professionale dei**

dipendenti. Per tale ragione, anche considerando l'età media molto giovane delle proprie risorse, l'azienda promuoverà delle sessioni formative alle quali i dipendenti potranno partecipare. Nel caso di lavoratori, frequentanti istituti superiori o universitari, i turni saranno gestiti in modo da dare la possibilità di rispettare l'obbligo di frequenza minimo laddove previsto e di attingere al monte ore individuale di permessi per la preparazione di esami/prove.

In aggiunta agli istituti espressamente disciplinati, **Eataly destinerà annualmente 100 mila euro a forme integrative di welfare.** Per procedere all'erogazione di forme "assistenziali" maggiormente vicine alle esigenze dei lavoratori, verrà svolta in maniera preventiva un'indagine tra i dipendenti mediante la compilazione di un questionario. Entro sei mesi dalla firma del contratto integrativo le parti realizzeranno un'intesa contenente le tipologie di welfare di cui potranno godere i lavoratori.

Ulteriore intesa avrà ad oggetto la determinazione del **premio di partecipazione** (dal 2016). In particolare verranno individuati indicatori oggettivi e misurabili a livello aziendale e di punto vendita connessi a parametri di efficienza, redditività e qualità.

Il valore dell'accordo in commento non si esaurisce nei contenuti. Esso infatti è stato sottoscritto parallelamente al mancato rinnovo del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 per la parte dei pubblici esercizi. Si tratta dunque di un esempio di come la contrattazione di secondo livello possa intervenire anche in caso di stallo da parte del primo livello contrattuale, per rispondere sia alle esigenze aziendali, sia alle esigenze dei lavoratori che, invero, continuano ad essere espresse a prescindere dagli sviluppi delle relazioni sindacali a livello centrale. Il coordinamento con il contratto nazionale resta comunque assicurato da una contrattazione aziendale complementare e non alternativa al primo livello, nonché da una clausola in forza della quale se il CCNL non dovesse essere rinnovato entro un certo periodo di tempo, le parti si incontreranno per discutere i necessari adeguamenti contrattuali.

Elena Bertoldo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@elena_bertoldo

Scarica il pdf 